

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BMT BIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DALAM PANDANGAN *MAQOŞID SYARIAH***



**OLEH :**

**AGENG ASMARA SANI, S.E.I**

**NIM: 1520311001**

**PEMBIMBING:**

**DR. SYAFIQ M. HANAFL., M.AG.**

**TESIS**

**DIAJUKAN KEPADA PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM ISLAM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2017**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-159/Un.02/DS/PP.00.9/05/2017

Tugas Akhir dengan judul : "ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINEKJA KARYAWAN BMT BIP DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PANDANGAN MAQOSID SYARIAH".

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AGENG ASMARA SANI, S.E.I  
Nomor Induk Mahasiswa : 1520311001  
Telah diujikan pada : Senin, 08 Mei 2017  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.  
NIP. 19670518 199703 1 003

Penguji I

Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag.  
NIP. 19701209 200312 1 002

Penguji II

Dr. Ibnu Muhandir, M.Ag.  
NIP. 19641112 199203 1 006

Yogyakarta, 08 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syaria'ah dan Hukum

DEKAN



Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag.  
NIP. 19740430 199503 1 001



## **NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalaamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BMT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DALAM PANDANGAN *MAQOSHID SYARIAH***

Yang ditulis oleh:


Nama : Ageng Asmara Sani, S.E.I  
NIM : 1520311001  
Prodi : Magister Hukum Islam  
Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Magister Hukum Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ekonomi.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 27 April 2017

Pembimbing



Dr. Syafiq M Hanafi., M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ageng Asmara Sani, S.E.I.

NIM : 1520311001

Program Studi : Magister Hukum Islam

Konsentrasi : Keuangan dan Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 27 April 2017

Saya yang menyatakan,



**Ageng Asmara Sani, S.E.I.**

NIM. 1520311001

## ABSTRAK

Industri lembaga keuangan non bank yang berbasis syariah banyak mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dengan semakin banyaknya lembaga keuangan non bank yang berbasis syariah diharapkan dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. Semakin berkembangnya lembaga tersebut maka dimungkinkan akan semakin mengurangi adanya kemiskinan. *Baitul Maal wa Tamwil* merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang banyak bergerak dalam usaha mikro, kecil, dan menengah yang mana bergerak dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat pula layaknya lembaga perbankan.

Sumberdaya manusia merupakan hal yang vital di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya sumberdaya manusia didalamnya maka perusahaan tersebut tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik. Semakin baik sumberdaya yang ada didalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja namun secara parsial tidak. Pengembangan keterampilan dengan nilai signifikansi 0,136, lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,617, kompensasi dengan nilai signifikansi 0,888, hubungan dengan organisasi dengan nilai signifikansi 0,664, keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi 0,824. Nilai signifikansi terendah adalah pada hubungan dengan rekan kerja dengan nilai signifikansi 0,004.

**Keyword:** *Baitul mal wa tamwil*, BMT BIF , kinerja.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Kosongan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak ditambahkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	ya	Y	ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Ta' marbutah*

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	ditulis	<i>a</i>
-----ِ-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----ُ-----	Dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>A</i>
جاهليَّة	ditulis	<i>jahiliyyah</i>
2. fathah + ya'mati	ditulis	<i>a</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	ditulis	<i>i</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karim</i>
4. D{amah + wawu mati}	ditulis	<i>u</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furud</i>



## F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بينك	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُعِدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamarriyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

## I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Alhamdulillah puji syukur tak henti-hentinya kita ucapkan kepada Allah SWT *Rabb* semesta alam, yang telah memberikan kita segala bentuk kenikmatan yang jika kita hitung satu-persatu tidak akan mungkin mampu untuk menghitungnya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadiran baginda Nabi agung, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam dari jaman yang tidak diketahui oleh orang hingga jaman yang siapa tidak mengenal akan Islam.

Dengan terselesaikannya Tesis “**Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pandangan *Maqosid Syariah***” tidak lepas dari dorongan orang yang ada disekitar penyusun dalam memberikan ruang dan waktunya, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kepada keluarga terutama Mama dan Papa yang telah mendukung dan mendorong penulis untuk segera menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. H. Syafiq M. Hanafi., M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan juga sekaligus pembimbing.
3. Bapak Dr. Agus Muh. Najib, S.Ag, M.Ag selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



4. Teman-teman KPS angkatan 2015 yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis selama 2 tahun.
5. Teman-teman di UKM Tae Kwon Do yang juga memberikan suasana baru ketika penulis kekurangan motivasi.
6. Terima kasih penulis juga penulis sampaikan kepada Muyassaroh Faizzatus Sufiani yang telah mendukung penulis hingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah mendukung penulis baik yang bersifat materiil dan moril.

Cukup sekian dari penulis segala kurang, khilaf dan salah mohon dimaafkan karena penulis adalah manusia biasa yang tak akan pernah luput dari salah dan dosa.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 26 April 2017  
Penulis,

Ageng Asmara Sani  
1520311001

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumuan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II: LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka .....	10
B. Kerangka Teoritik .....	13
1. <i>Baitul Mal wa Tamwil</i> .....	13
2. <i>Quality of Work Life</i> .....	15

a. Pengertian <i>Quality of Work Life</i> .....	15
1) Pengembangan Keterampilan .....	18
2) Lingkungan Kerja .....	21
3) Keterlibatan Kerja.....	24
4) Hubungan dengan Rekan Kerja .....	26
5) Kompensasi.....	27
6) Hubungan Dengan Organisasi .....	30
3. Kepuasan Kerja.....	33
a. Pekerjaan Dan Sejarah Pekerjaan .....	33
b. Kepuasan Kerja .....	34
4. Kinerja.....	40
5. Pengaruh <i>Quality Of Work Life Terhadap Kinerja</i> .....	44
6. <i>Maqoşid Syariah</i> .....	46
7. Teori KeIslaman .....	49
C. Hipotesis .....	55
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
A. Jenis dan Sumber Data.....	61
1. Data dan Sumber Data .....	61
a. Data .....	61
b. Sumber Data.....	62
2. Populasi dan Sampel .....	62
3. Metode Pengumpulan Data .....	62
a. Kuesioner/Angket .....	63



b. Observasi.....	63
4. Definisi Operasional .....	64
a. Kinerja .....	65
b. Kepuasan Kerja.....	67
c. <i>Quality of Work Life</i> .....	67
5. Teknik Analisis Data .....	70
a. Uji Validitas .....	70
b. Uji Realibilitas .....	71
c. Analisis Deskriptif .....	71
d. Uji Asumsi Klasik.....	72
6. Pengujian Hipotesis (Uji T, Uji F, Sobel Test) .....	75
a. Uji Parsial (Uji T) .....	75
b. Uji Simultan (Uji F) .....	76
c. Sobel Test .....	78
<b>BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>
A. Karakteristik Responden.....	79
1. Jenis Kelamin.....	79
2. Usia.....	81
3. Tingkat Pendidikan.....	81
4. Masa Kerja.....	82
B. Uji Validitas .....	83
C. Uji Realibilitas .....	85
D. Analisis Persepsi Karyawan BMT BIF terhadap QWL.....	86

1. Pengembangan Keterampilan .....	86
2. Lingkungan Kerja .....	87
3. Keterlibatan Kerja.....	88
4. Hubungan Rekan Kerja.....	89
5. Kompensasi .....	91
6. Hubungan dengan Organisasi .....	91
E. Analisis Persepsi Karyawan BMT BIF terhadap Kepuasan Kerja .....	92
F. Analisis Persepsi Karyawan BMT BIF terhadap Kinerja .....	93
G. Uji Asumsi Klasik.....	96
1. Uji Normalitas.....	96
2. Uji Multikolinearitas .....	99
3. Uji Autokorelasi.....	101
4. Uji Heteroskedastisitas.....	102
H. Uji Regresi Linier Berganda .....	102
I. Uji Koefisien Determinasi .....	107
J. Uji F .....	108
K. Uji T .....	109
1. Pengembangan Keterampilan .....	111
2. Lingkungan Kerja .....	114
3. Keterlibatan Kerja.....	115
4. Hubungan Rekan Kerja.....	117
5. Kompensasi.....	119
6. Hubungan Organisasi.....	121

7. Kepuasan Kerja.....	123
L. Analisis dengan Menggunakan Sudut Pandang Maqosid Syariah.....	127
<b>BAB V: PENUTUP.....</b>	<b>131</b>
A. Kesimpulan .....	131
B. Saran .....	133
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>135</b>
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN .....</b>	<b>143</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>176</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Wilayah Fokus Etika Kunci .....	45
Tabel 3.1: Posisi Keputusan .....	72
Tabel 4.1: Identitas Responden .....	80
Tabel 4.2: Tabel Uji Validitas .....	83
Tabel 4.3: Tabel Uji Reliabilitas .....	86
Tabel 4.4: Tabel Persepsi Karyawan BMT BIF Terhadap QWL .....	87
Tabel 4.5: Tabel Persepsi Karyawan BMT BIF Terhadap Kepuasan Kerja .....	92
Tabel 4.6: Tabel Persepsi Karyawan BMT BIF Terhadap Kinerja .....	94
Tabel 4.7: Tabel Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov QWL-Kepuasan Kerja .....	97
Tabel 4.8: Tabel Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov QWL-Kepuasan Kerja-Kinerja...	99
Tabel 4.9: Tabel Uji Multikolinearitas QWL-Kepuasan Kerja .....	99
Tabel 4.10: Tabel Uji Multikolinearitas QWL-Kepuasan Kerja-Kinerja.....	100
Tabel 4.11: Tabel Uji Autokorelasi .....	101
Tabel 4.12: Tabel Uji Regresi Berganda QWL-Kepuasan Kerja-Kinerja.....	103
Tabel 4.13: Tabel Koefisien Determinasi.....	107
Tabel 4.14: Tabel Uji F .....	108
Tabel 4.15: Tabel Uji T .....	110
Tabel 4.16: Tabel Sobel Test.....	111

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Teoritis .....	55
Gambar 4.1: P-P Plot untuk pengujian Normalitas QWL terhadap Kepuasan Kerja.....	97
Gambar 4.2: P-P Plot untuk pengujian Normalitas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	98
Gambar 4.3: Gambar Uji Heteroskedastisitas .....	102

**DAFTAR GRAFIK**

Grafik 4.1: Histogram normalitas data QWL terhadap Kepuasan Kerja.....	97
Grafik 4.2: Histogram normalitas data Kepuasan kerja terhadap Kinerja.....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat terus-menerus memperbaiki kinerja dalam memenuhi ekspektasi konsumennya. Hanya perusahaan yang mempunyai kinerja yang terbaik yang akan dapat bersaing dengan kompetitornya. Industri lembaga keuangan non bank akhir-akhir ini mengalami banyak peningkatan. Tercatat perkembangan koperasi yang ada di Indonesia pada tahun 2015 adalah sebesar 212.135 dan terdapat 120.223 yang aktif dan 61.912 yang tidak aktif.<sup>1</sup> Sedangkan total BMT yang merujuk pada data yang dilansir Kementerian Koperasi dan UMKM, hingga tahun 2014 tercatat BMT yang telah berbadan hukum Koperasi sebanyak 2.104 Unit Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (USPPS) dan 1.032 KSPPS dengan aset senilai Rp 4,02 triliun atau sekitar 5,04% dari total asset koperasi di Indonesia.<sup>2</sup> Pada tahun yang sama kinerja dari BMT secara nasional telah mencapai aset sebesar Rp 4,7 triliun dan jumlah pembiayaan sebesar Rp 3,6 triliun.<sup>3</sup> Pada tahun 2016 kementrian koperasi

---

<sup>1</sup> Data merujuk pada hasil publikasi yang diterbitkan oleh KEMENKOP lebih lanjut dapat dilihat dalam <http://www.depkop.go.id/berita-informasi/data-informasi/data-koperasi/>

<sup>2</sup> Humas KEMENKOP, MENKOP Puspayoga: Langkah Perhimpunan BMT Indonesia Selaras dengan Reformasi Total Koperasi, <http://www.depkop.go.id/content/read/menkop-puspayoga-langkah-perhimpunan-bmt-indonesia-selaras-dengan-reformasi-total-koperasi/>, diakses pada tanggal 30/01/2017

<sup>3</sup> Ihsan Emrald Alamsyah, Aset BMT Indonesia Capai Rp 4,7 Triliun, <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/03/22/nlmhlab-aset-bmt-indonesia-capai-rp-47-triliun>, diakses pada tanggal 27/3/2016.

mencatat jumlah KSPPS sebanyak 2.253 unit dengan anggota kurang lebih 1,4 juta orang modal sendiri berjumlah Rp.968 Miliar dan modal luar Rp. 3.9 Triliun dengan volume usaha mencapai Rp. 5.2 Triliun.<sup>4</sup>

Perkembangan dari industri keuangan dan terlebih khusus pada industri keuangan mikro harus didukung oleh SDM yang mumpuni guna menepis argumen dari para pakar yang berpendapat bahwa praktisi yang berkecimpung dalam lembaga keuangan syariah masih kurang kompeten dalam menjalankan bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya produk-produk yang dalam praktiknya belum sesuai dengan syariah dan kurang pahamnya pegawai dari BMT itu sendiri akan esensi daripada akad yang ada.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai keinginannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya begitu juga dengan adanya kemampuan keuangan serta teknologi dalam membantu mempermudah sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena SDM mempunyai peranan dalam memproduksi barang dan jasa dalam sebuah perusahaan.

BMT adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan kegiatan-kegiatan layaknya diperbankan namun dengan biaya yang lebih terjangkau seperti: memberikan pembiayaan, menabung,

---

<sup>4</sup> Humas KEMENKOP, Kinerja Koperasi Syariah di Indonesia sangat baik, <http://www.depkop.go.id/content/read/kinerja-koperasi-syariah-di-indonesia-sangat-baik/>, diakses pada tanggal 13/05/2017.

deposito, dan lain-lain. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah dan memberikan pelayanan yang baik serta loyal kepada setiap nasabah yang datang ke BMT. Hal ini dapat berjalan dengan baik apabila terdapat suatu kondisi kehidupan kerja atau *quality of work life (QWL)* yang baik.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah filsafat, seperangkat prinsip, yang menyatakan bahwa orang adalah sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena mereka dapat dipercaya, bertanggung jawab dan mampu membuat kontribusi yang berharga dan mereka harus diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.<sup>5</sup> Menurut Handari Nawawi QWL adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik.<sup>6</sup>

Penelitian sebelumnya antara lain yang dilakukan oleh Tabassum pada tahun 2011 yang mengkomparasikan QWL tenaga kerja di bank lokal dan bank luar negeri di Bangladesh dan menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kualitas kehidupan kerja di antara mereka dan yang variable QWL yang digunakan adalah *Adequate and fair compensation, work and total life space, opportunity for continuous growth and job security, opportunity to develop human capacities, safe and healthy*

---

<sup>5</sup> Ayesha Tabassum dkk., "A Comparative Analysis Of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", *World Journal of Social Sciences*, vol. 1 no.1 (2011) hlm. 1.

<sup>6</sup> Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet. ke-4 (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001), hlm. 53.



*working environment, flexible work schedule and job assignment, attention to job design, employee relations.*<sup>7</sup>

Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi yang adil, pengembangan keterampilan, motivasi kerja, dan lain-lain. Program kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan kompensasi (dalam hal ini bonus, tunjangan, dan gaji yang memadai) sehingga dengan adanya hal tersebut diharapkan karyawan tidak mencari pekerjaan diluar sebagai sampingan karena bekerja di perusahaan ini sudah dapat mencukupi kehidupan sehari-harinya.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.<sup>8</sup>

Pada saat ini kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam sebuah

---

<sup>7</sup> Tabassum , "A Comparative Analysis ...", World Journal of Social Sciences, vol. 1 no.1 (2011), hlm. 21.

<sup>8</sup> Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet. ke-4, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 59.

organisasi atau perusahaan. Hal itu terjadi karena adanya kenyamanan karyawan yang telah dibangun perusahaan. Karyawan dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang bagus sebagai akibat dari perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kinerja yang baik dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang sangat diharapkan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Quality of work life* (Pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, hubungan rekan kerja, kompensasi, dan hubungan organisasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT?
2. Apakah *Quality of work life* (Pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, hubungan rekan kerja, kompensasi, dan hubungan organisasi) berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengkritisi dan menguji pengaruh *quality of work life* (pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, hubungan rekan kerja, kompensasi, dan hubungan organisasi) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen dan memberikan wawasan-wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja sehingga dapat diambil langkah yang tepat untuk mengevaluasi pimpinan perusahaan dalam melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan membuat kinerja karyawannya meningkat.

2. Bagi perusahaan

Hasil ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk melihat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yang ada. sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja perusahaan yang ada.

3. Bagi pembaca dan pihak lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang *Quality of work life* maupun sebagai acuan bagi penelitian sejenis selanjutnya. Selain itu dapat memberikan wawasan-wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja sehingga dapat diambil

langkah yang tepat untuk mengevaluasi pimpinan perusahaan dalam melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja sehingga kinerja karyawannya meningkat.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan dalam tesis ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

**Bab pertama** pendahuluan, pada bab ini akan dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi landasan pemikiran penelitian, rumusan masalah yang merupakan hal yang ingin diketahui oleh peneliti, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang merupakan harapan peneliti untuk lingkungan pendidikan maupun bidang terkait dan sistematika pembahasan yang merupakan ringkasan penulisan perbab dalam tesis ini.

**Bab kedua** menjelaskan landasan teori, telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Landasan teori dan telaah pustaka yang digunakan sebagai acuan untuk membahas masalah, meliputi teori dan penelitian terdahulu mengenai *quality of work life* dan macam-macamnya, kepuasan kerja, dan kinerja serta hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian. Kerangka teoritik berisi tentang cara berpikir peneliti mengenai hubungan antar variabel dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari peneliti tentang masalah yang terkait.

**Bab ketiga** menjelaskan mengenai metodologi yang di gunakan dalam penelitian ini yang berisikan jenis dan sumber data, populasi dan

sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran statistik untuk menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Jenis dan sumber data berisi tentang jenis data yang akan digunakan dalam penelitian dan sumber data yang berisi tentang data primer yang akan dicari oleh peneliti dengan menyebar kuesioner. Metode pengumpulan data berisi tentang teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data seperti penggunaan kuesioner dan observasi lapangan.

Populasi dan sampel berisi mengenai seberapa besar populasi yang ada di BMT BIF dan berapa banyak sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel berisi mengenai penjelasan makna variabel yang sedang diteliti guna memberikan pemahaman yang sama terhadap penelitian ini. Teknik analisis data yang terdiri dari gambaran umum bagaimana menguji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Hal ini digunakan untuk melihat seberapa valid dan reliabel kuesioner yang ada dilanjutkan dengan analisis deskriptif untuk melihat sejauh mana persepsi karyawan BMT BIF, lalu uji asumsi klasik untuk melihat data yang ada apakah cukup mampu untuk uji lanjutan yakni uji regresi linier berganda dan uji parsial (Uji-T) dan uji simultan (Uji-F).

**Bab keempat** analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini akan dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji statistik T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh.

Uji realibilitas dan validitas digunakan untuk melihat sejauh mana butir-butir pernyataan yang ada cukup andal dalam merepresentasikan variable terkait. Sedangkan uji asumsi klasik digunakan untuk melihat sejauh mana data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis yakni Uji T dan Uji F. Uji F adalah uji secara simultan dan uji T adalah uji secara parsial yang mana dalam bab ini melihat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan dalam pembahasan ini pula dibahas dalam sudut pandang Islam.

**Bab kelima** menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan uraian singkat mengenai keseluruhan isi tesis ini, dan saran baik untuk perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT jika melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening maupun tidak. Hal ini pula mungkin terjadi karena karyawan yang ada lebih banyak mencari pengembangan keterampilannya sendiri dengan membantu karyawan lain.
2. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri baik dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening maupun tidak. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan pula sehingga dalam bekerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik akan tetapi karyawan tidak banyak menikmati hal tersebut karena karyawan jauh lebih sering berkeliling dari pada menetap di kantor.
3. Keterlibatan kerja pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri baik menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening maupun tidak. Hal ini sedikit banyak dipengaruhi dengan kondisi dimana antar sesama karyawan jarang

bertemu secara intens sehingga jarang terjadinya keterlibatan kerja. Para karyawan lebih sering berada diluar kantor daripada didalam kantor.

4. Didalam penelitian ini diketahui bahwa hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT BIF jika secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* jika menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak terdapat pengaruh. Dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan dengan rekan kerja yang terjadi di dalam keseharian para karyawan dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja yang ada banyak karyawan yang merasa didukung dengan rekan sejawat dan pimpinan sehingga menimbulkan kesan kepedulian yang tinggi antar sesama.
5. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan BMT BIF baik menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* maupun tidak. Hal ini dapat disebabkan dengan adanya hal-hal lain yang dicari karyawan selain kompensasi. Akan tetapi secara keseluruhan perusahaan sudah menjalankan pemberian kompensasi (baik berupa gaji, tunjangan, kompensasi, bonus dan lain sebagainya) dengan baik.
6. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa hubungan dengan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* maupun tidak. Tidak berpengaruhnya hubungan dengan organisasi dapat disebabkan oleh

jarangnya karyawan berada didalam kantor maka hubungan dengan organisasi tidak begitu terasa. Dengan kata lain dapat disimpulkan pula bahwa hubungan dengan organisasi akan terasa apabila mereka memiliki komitmen dengan organisasi tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penyusun menyarankan:

1. BMT BIF Yogyakarta lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut dengan menambah objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada BMT BIF di Yogyakarta dan juga mempertajam setiap pertanyaan yang akan diajukan kepada responden agar tidak terjadi bias. Sehingga, dengan menambah objek penelitian dan mempertajam pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut, diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih luas dan lebih dalam lagi.
3. Adanya penambahan bahasan mengenai *maqosid syariah* dalam penelitian ini hanya sebagai alat pembahasan yang hanya melihat dari persepsi karyawan terhadap hak-hak yang diberikan kepadanya. Jika memungkinkan *maqosid syariah* dapat dijadikan sebagai variabel tersendiri sehingga dapat dilihat hubungan antara *maqosid syariah* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Penambahan *maqoṣid syariah* dapat menggunakan *Islamicity indices* sebagai definisi operasional, sehingga pembuata kuesinoer di penelitian selanjutnya dapat lebih terarah dan memiliki ketajaman dalam mengukur *maqoṣid syariah*.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Alma, Buchari, *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, cet. Ke-5, Bandung:Alfabeta, 2013.

Amalia, Euis, *Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam Penguatan Peran LKM dan UKM di Indonesia*, Jakarta: Rajawali, 2009.

Ar-Rifa'I, Muhammad Nasib, *Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir (Surah al-Maaidah-an-Nahl) jilid 2*, Jakarta: Gema Insani, 2012.

Arsyad, Lincolin, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis* Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2003.

Ash-shiddieqy, .M Hasbi, *Tafsir Alqur'anul Majid "An-Nur" jilid 4*, Jakarta: Penerbit N.V Bulan Bintang, 1966

Auda, Jaser, Maqoshid Al-Syariah An Introductory Guide, London: International Institute of Islamic Thought IIIT,2008.

Bakti, Dr. Asafri Jaya, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1996.

Cascio, Wayne F., *Managing Human Resources: Productivity, Quality of worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore: McGraw Hill Inc., 1995.

Davis, Keith, *Organizational Behaviour : Human Behaviour at Work* New York:Mc-Graw Hill, 2002.

Ferdinand, Agusty, *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang: 2000.

- Fraser , TM., *Stres dan Kepuasan Kerja*, terj. Ny. L. Maulana Jakarta: PT Sapdodadi, 1992.
- Gibson, J.L, *Organisasi: perilaku, struktur, proses*, terj.: Nunuk Adriani Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996.
- Griffin , Ricky W., *Manajemen*, terj. Gina Gania, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Husein, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet. ke-4, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Ivanchevich, John M, dkk., terj.: Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006.
- John M Ivancevich, dkk., terj.: Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006.
- Kadarisman, M , *Manajemen Kompensasi* Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Kusumaatmaja, Ir. Sarwono dkk., *Stres dan Kepuasan Kerja*, Yogyakarta: Biro Penelitian dan Konsultasi Dian Nusantara, 1991.
- Mangkunegaran, AA Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2001.
- Muhamamad, *Etika Bisnis Islami* Yogyakarta: Bagian Penerbitan AMP YKPN.
- Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet. ke-4 Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001.
- Newstrom, John W Newstrom dan Davis, Keith, *Organizational Behaviour : Human Behaviour at Work*, New York: Mc-Graw Hill 2002.
- Nitisemito, Alex, *Perilaku Organisasi* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.



- Oei, Istijanto, MM., M.Comm., *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek kerja Karyawan Lainnya*, cet. Ke-4 Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Rivai, Viethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., *Perilaku Organisasi*, terj.: Diana Agelica, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Robbins, Stephen P., *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, terj.: Halida. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda, *Structural Equation Modeling SEM Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Penelitian Bisnis* Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Edisi I Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja* Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sekaran, Uma, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* buku 2 edisi 4, terj. Kwan Men Yon, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Shadily, Hasan, *Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.

- Siagian, Prof. Dr. Sondang P., MPA, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Siegal, Jewel Marc, *Psikologi Industri/Organisasi Modern : Psikologi Terapan untuk Memecahkan berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*, terj.: A. Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari Jakarta : Arcan, 1998.
- Simamora, Bilson, *Analisis Multivariat Pemasaran* Jakarta:Gramedia, 2005.
- Simamora, Bilson, *Penilaian Kinerja dalam Perusahaan*, Yogyakarta: Gramedia Pustaka, 2003.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004.
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Sobel. M.E, *Asymptotic Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*, San Francisco: Jossey-Bass, 1982.
- Soeprihantono, J., *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE UGM, 1988.
- Sugiono, *Metodologi Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sulistiyani, Ambar T., Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003.

Tanzeh, Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. ke-1 Yogyakarta:Teras, 2011.

Utomo, Tri Widodo H., *Diktat Perilaku Organisasi*. Bandung, 1998.

Waldman, David, The Contribution of Total Anality Management to a Theory of Work performance, *Academy of Management Review*. 1994.

Winarni, F. dan Sugiyarso, G., *Administrasi gaji dan upah* Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

Yuningrum, Heni, *Mengukur Kinerja Operasional BMT Pada Tahun 2010 Dari Segi Efisiensi Dengan Data Envelopment Analysis*, Semarang: IAIN Walisongo Semarang, 2012.

### **Artikel/Paper**

Amalia, Restika Asta, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizen Behaviour OCB Karyawan RS UNHAS"

Arifin, Noor, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economica*, vol. 8 no.1 2012.

Artiningsih Dwi Wahyu, “Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru”, *Jurnal STIE Indonesia Banjarmasin* 2013.

Azis, Prof. Dr. Ir. M. Amin, *E-Book Tata Cara Pendirian BMT*, cet. ke-1. Jakarta: PKES Publishing, 2008.

- Baharuddin, Aris, dkk, “Pengaruh pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor PT. PLN Persero Area Pelayanan Jaringan malang”, *Jurnal Profit*, Vol 6:2 November 2012.
- Darendeh, Albert, Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes Persero Cabang Manado, *Jurnal EMBA*, vol. 1 No. 4 2013.
- Dipojoyo, Gede Umbaran, "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Psycological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan 'ABC' Tangerang", Paper dipresentasikan dalam seminar *Psikologi & Kemanusiaan*, 2015.
- Dwilita, Handriyani, “Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, *tesis* Program paska sarjana Universitas Sumatera Utara, 2008.
- Dwilita, Handriyani, “Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, *tesis* Program paska sarjana Universitas Sumatera Utara, 2008.
- Dwilita, Handriyani. “Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”. *Tesis* Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara 2008.
- Husnawati, Ari, “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2006.

Kristianto, Dian dkk., “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)”, *ejournalundip*, 2011.

Nathania, Levina, “Pengaruh Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi karyawan rumah sakit kristen mojawarno”, *Jurnal Gema Aktualita*, Vol. 2:2 Desember 2013.

Silawati, Diah Endang. Sumbangan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen Karir Karyawan, “*Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia*. 2005.

Swamy, Devappa Renuka dkk., "Quality of Work Life: Scale Development and Validation", *International Journal of Caring Sciences*, vol. 8, issue 2, 2015

Swamy, Devappa Renuka dkk., "Quality of Work Life: Scale Development and Validation", *International Journal of Caring Sciences*, vol. 8, issue 2, 2015.

Tabasum, Ayesha dkk., “Quality Of Work Life Among Male And Female Employees Of Private Commercial Banks In Banglades”, *International Journal of Economics and Management*, vol.5 no.1 2011.

Tabasum, Ayesha, dkk., “A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh”, *World Journal of Social Sciences* vol.1 no. 1, 2011.

Tabssum, Ayesha dkk., "A Comparative Analysis Of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", *World Journal of Social Sciences*, vol. 1 no.1 2011.

Yuliani, "Analisis Pengaruh Job Enrichment Dan Job Enlargement Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Karyawan : Study Kasus PT Ria Sarana Perdana Engineering", *Tesis* Program Pasca Sarjana Bina Nusantara. 2013.

Yusuf, Tamzil, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar. *Jurnal Ekonomi*, 2010.

#### **Kamus:**

Pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Republik Indonesia

#### **Rujukan Web:**

Alamsyah, Ihsan Emrald, "Aset BMT Indonesia Capai Rp 4,7 Triliun", dalam <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/03/22/nlmhlb-aset-bmt-indonesia-capai-rp-47-triliun>. Akses pada tanggal 27/3/2016.

Humas KEMENKOP, "MENKOP Puspayoga: Langkah Perhimpunan BMT Indonesia Selaras dengan Reformasi Total Koperasi", dalam <http://www.depkop.go.id/content/read/menkop-puspayoga-langkah-perhimpunan-bmt-indonesia-selaras-dengan-reformasi-total-koperasi/>. Akses tanggal 30/01/2017.



## **LAMPIRAN**

### **KUESIONER PENELITIAN PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI**

Yth,

Bapak / Ibu karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

Di Yogyakarta

Kuesioner ini diberikan dalam rangka penyusunan Tesis Hukum Islam, fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak / Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu, yang pada akhirnya dapat menjadi masukan bagi BMT Bina Ihsanul Fikri. Kuesioner ini dapat diselesaikan dalam waktu 10 menit. Besar harapan saya untuk menerima kuesioner ini kembali dalam waktu singkat. Atas kerjasama Bapak / Ibu, saya ucapkan terimakasih.

**Yogyakarta, 09 Maret 2017**  
**Peneliti**

**Ageng Asmara Sani**

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : A. Laki-Laki B. Perempuan

Umur : A. <20 Tahun B. 20-30 Tahun  
C. 31-40 Tahun D. 41-50 Tahun  
E. > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : A. ≤ SMP B. SMA C. Diploma  
D. Sarjana (S1) E. Magister (S2)

Unit Kerja/Bagian : .....

Lama Bekerja : A. < 5 Tahun B. 5-15 Tahun C. 16-25 Tahun  
D. 26-35 Tahun E. > 35 Tahun

### PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju S : Setuju N :Netral TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Silanglah (X) masing- masing pernyataan dalam kuesioner ini dengan apa yang sesuai dengan kejadian sebenarnya.

### Quality of Work Life

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi saya untuk mengurangi kemonotonan.	STS	TS	N	S	SS
2	Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih terkait pekerjaan kepada saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
5	Perusahaan saya menawarkan banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya	STS	TS	N	S	SS
6	Pekerjaan yang saya lakukan membuat pengetahuan dan keterampilan saya bertambah.	STS	TS	N	S	SS
7	Perusahaan saya menawarkan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan saya	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan, dan fasilitas) tempat kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
11	Institusi telah memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua	STS	TS	N	S	SS

	karyawan.					
12	Dalam bekerja saya tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat/sarana pengamanannya lengkap.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Perusahaan saya memiliki lingkungan kerja yang baik dan sangat memotivasi	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Menurut saya kondisi kerja di perusahaan saya merupakan kondisi kerja yang ideal	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
15	Saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
16	Saya memiliki harapan yang besar terhadap pekerjaan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
17	Saya memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
18	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
19	Perusahaan menyediakan informasi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
20	Saya menjaga komitmen dengan rekan kerja	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
21	Saya selalu menghargai hasil kerja rekan kerja	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
22	Saya membantu rekan kerja jika ada kesusahan dalam pekerjaan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
23	Hubungan antara manajer dan karyawan sangat baik	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
24	Ada hubungan yang sangat baik dengan atasan langsung saya.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
25	Saya mendapat dukungan yang sangat baik dari atasan saya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
26	Perusahaan telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi langsung (gaji) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
27	Perusahaan telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
28	Perusahaan memberikan THR / Tunjangan kepada karyawan setiap tahunnya.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

29	Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh saat ini.	STS	TS	N	S	SS
30	<i>Reward</i> yang saya terima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
31	Perusahaan memberikan manfaat jaminan sosial seperti Asuransi kepada saya	STS	TS	N	S	SS
32	Saya memiliki hubungan dengan Perusahaan yang baik	STS	TS	N	S	SS
33	Perusahaan selalu memikirkan kebutuhan dari setiap karyawan.	STS	TS	N	S	SS
34	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas	STS	TS	N	S	SS
35	Perusahaan memiliki konsistensi terhadap kemajuan karyawan	STS	TS	N	S	SS
36	Saya memiliki rasa kepemilikan yang sangat kuat di perusahaan saya (loyalitas)	STS	TS	N	S	SS

### Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya yakin jika saya memiliki kemampuan menjalankan pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
2	Pendapat saya diperhitungkan dalam keputusan yang dibuat tim	STS	TS	N	S	SS
3	Saya memiliki peluang menggunakan ide saya dalam bekerja	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya	STS	TS	N	S	SS
5	Saya peduli dengan apa yang saya kerjakan	STS	TS	N	S	SS
6	Jika saya mendapat masalah kerja, rekan kerja saya akan mencoba membantu saya mengatasinya	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa bahwa karyawan disini mengerti secara jelas maksud informasi yang mereka terima.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya yakin rekan-rekan kerja akan membantu saya saat dibutuhkan (terkait pekerjaan)	STS	TS	N	S	SS
9	Saya melihat bahwa manajemen bekerja secara efisien	STS	TS	N	S	SS

10	Saya yakin perusahaan ini akan memperlakukan saya dengan adil	STS	TS	N	S	SS
11	Rekan kerja saya dapat dipercaya melakukan seperti yang mereka katakan	STS	TS	N	S	SS
12	Saya yakin kemampuan rekan-rekan kerja saya	STS	TS	N	S	SS
13	Dengan bangga saya menceritakan ke orang lain kalau saya merupakan karyawan di perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
14	Saya mendapat pelatihan yang memadai untuk bekerja	STS	TS	N	S	SS
15	Perusahaan ini merupakan tempat kerja terbaik dibanding peluang yang ada	STS	TS	N	S	SS
16	Manajemen berusaha sungguh-sungguh memahami pandangan karyawannya	STS	TS	N	S	SS
17	Manajemen dapat dipercaya untuk membuat keputusan rasional dimasa depan perusahaan	STS	TS	N	S	SS
18	Saya puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS

### Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu mencari inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya sering menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya juga mengedukasi masyarakat karena beranggapan bahwa hal itu penting.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas saya dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja,sarana dan prasarana yang digunakan.	STS	TS	N	S	SS

7	Saya bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
8	Saya selalu datang tepat waktu dalam setiap agenda.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
9	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
10	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
11	Saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
12	Saya selalu mencoba untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti tanpa ada kesalahan.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Saya memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
15	Saya menjaga kerapihan dalam pekerjaan saya.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
16	Kerapihan merupakan hal yang saya tunjukan setiap saat.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
17	Saya sering memberikan dorongan/semangat kerja dan saran kepada rekan kerja.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
18	Saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
19	Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
20	Saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah dalam pekerjaan.	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

### Skor Rata-Rata dan Penilaian

#### Quality of Work Life

No	Pertanyaan	ST S	TS	N	S	SS	Skor Rata-Rata	Penilaian
1	Perusahaan berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi saya untuk mengurangi kemonotonan.	-	5	6	19	-	3.5	Setuju
2	Perusahaan memberikan tanggung jawab yang lebih terkait pekerjaan kepada saya.	-	1	3	26	-	3.8	Setuju
3	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.	-	-	5	24	1	3.9	Setuju
4	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki.	-	-	5	24	1	4	Setuju
5	Perusahaan saya menawarkan banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya	-	-	11	17	2	3.7	Setuju
6	Pekerjaan yang saya lakukan membuat pengetahuan dan keterampilan saya bertambah.	-	-	3	22	5	4.1	Setuju
7	Perusahaan saya menawarkan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan saya	-	1	1	27	1	3.9	Setuju
8	Saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman.	-	-	6	24	-	3.8	Setuju
9	Saya merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-hari.	-	1	8	21	-	3.7	Setuju
10	Institusi telah memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawan.	-	-	8	21	1	3.8	Setuju
11	Dalam bekerja saya tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat/sarana	1	3	13	10	3	3.4	Setuju

	pengamanannya lengkap.							
12	Perusahaan saya memiliki lingkungan kerja yang baik dan sangat memotivasi	-	1	5	22	2	3.8	Setuju
13	Menurut saya kondisi kerja di perusahaan saya merupakan kondisi kerja yang ideal	-	1	8	23	3	3.8	Setuju
14	Saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja saya	-	-	4	26	-	3.9	Setuju
15	Saya memiliki harapan yang besar terhadap pekerjaan saya	-	-	4	25	1	3.9	Setuju
16	Saya memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan saya	-	1	5	23	1	3.8	Setuju
17	Perusahaan menyediakan informasi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	-	1	3	25	1	3.9	Setuju
18	Saya menjaga komitmen dengan rekan kerja	-	-	2	23	5	4.1	Setuju
19	Saya selalu menghargai hasil kerja rekan kerja	-	-	2	24	4	4.1	Setuju
20	Saya membantu rekan kerja jika ada kesusahan dalam pekerjaan	-	-	1	27	3	4	Setuju
21	Hubungan antara manajer dan karyawan sangat baik	-	-	-	24	6	4.2	Setuju
22	Ada hubungan yang sangat baik dengan atasan langsung saya.	-	-	2	24	4	4.1	Setuju
23	Saya mendapat dukungan yang sangat baik dari atasan saya	-	-	2	25	3	4	Setuju
24	Perusahaan telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi langsung (gaji) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya.	-	-	3	27	-	3.9	Setuju
25	Perusahaan telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya	-	1	6	22	1	3.8	Setuju
26	Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh saat ini.	-	2	11	17	-	3.5	Setuju



27	<i>Reward</i> yang saya terima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya.	-	1	8	20	1	3.7	Setuju
28	Perusahaan memberikan manfaat jaminan sosial seperti Asuransi kepada saya	-	1	3	24	2	3.9	Setuju
29	Saya memiliki hubungan dengan Perusahaan yang baik	-	-	1	24	5	4.1	Setuju
30	Perusahaan selalu memikirkan kebutuhan dari setiap karyawan.	-	1	5	24	-	3.8	Setuju
31	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas	-	-	2	22	6	4.1	Setuju
32	Perusahaan memiliki konsistensi terhadap kemajuan karyawan	-	1	4	23	2	3.9	Setuju

#### Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor Rata-Rata	Penilaian
1	Pendapat saya diperhitungkan dalam keputusan yang dibuat tim	-	-	8	21	1	3.8	Setuju
2	Saya memiliki peluang menggunakan ide saya dalam bekerja	-	-	2	21	7	3.8	Setuju
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya	-	-	3	24	3	4	Setuju
4	Saya peduli dengan apa yang saya kerjakan	-	-	-	28	2	3.9	Setuju
5	Jika saya mendapat masalah kerja, rekan kerja saya akan mencoba membantu saya mengatasinya	-	-	2	25	3	4	Setuju
6	Saya merasa bahwa karyawan disini mengerti secara jelas maksud informasi yang mereka terima.	-	-	2	27	1	4	Setuju
7	Saya yakin rekan-rekan kerja akan membantu saya saat dibutuhkan (terkait pekerjaan)	-	-	3	25	2	4	Setuju
8	Saya melihat bahwa manajemen bekerja secara efisien	-	1	5	23	1	3.8	Setuju

9	Saya yakin perusahaan ini akan memperlakukan saya dengan adil	-	-	6	24	-	3.8	Setuju
10	Rekan kerja saya dapat dipercaya melakukan seperti yang mereka katakan	-	-	5	25	-	3.8	Setuju
11	Saya yakin kemampuan rekan-rekan kerja saya	-	-	3	25	2	4	Setuju
12	Dengan bangga saya menceritakan ke orang lain kalau saya merupakan karyawan di perusahaan ini	-	-	6	21	3	3.9	Setuju
13	Saya mendapat pelatihan yang memadai untuk bekerja	-	-	5	24	1	3.9	Setuju
14	Perusahaan ini merupakan tempat kerja terbaik dibanding peluang yang ada	-	-	11	17	1	3.6	Setuju
15	Manajemen berusaha sungguh-sungguh memahami pandangan karyawannya	-	-	9	21	-	3.7	Setuju
16	Manajemen dapat dipercaya untuk membuat keputusan rasional dimasa depan perusahaan	-	-	9	19	2	3.8	Setuju
17	Saya puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.	-	-	8	22	-	3.8	Setuju

### Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor rata-rata	Penilaian
1	Saya selalu mencari inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	-	-	5	23	2	3.9	Setuju
2	Saya sering menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.	-	-	6	20	4	3.9	Setuju
3	Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.	-	1	6	23	-	3.7	Setuju
4	Saya juga mengedukasi masyarakat karena beranggapan bahwa hal itu penting.	-	-	3	25	2	4	Setuju

5	Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas saya dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas.	-	-	1	26	3	4.1	Setuju
6	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja,sarana dan prasarana yang digunakan.	-	-	1	26	3	4.1	Setuju
7	Saya bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.	-	-	2	23	5	4.1	Setuju
8	Saya selalu datang tepat waktu dalam setiap agenda.	-	-	4	24	2	3.9	Setuju
9	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.	-	-	5	21	4	4	Setuju
10	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur.	-	-	3	26	1	3.9	Setuju
11	Saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.	-	-	3	25	2	4	Setuju
12	Saya selalu mencoba untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	-	-	2	25	3	4	Setuju
13	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti tanpa ada kesalahan.	-	2	5	21	2	3.8	Setuju
14	Saya memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	-	-	3	23	4	4	Setuju
15	Saya menjaga kerapihan dalam pekerjaan saya.	-	-	1	23	6	4.2	Setuju
16	Kerapihan merupakan hal yang saya tunjukan setiap saat.	-	-	2	25	3	4	Setuju
17	Saya sering memberikan dorongan/semangat kerja dan saran kepada rekan kerja.	-	-	2	28	-	3.9	Setuju
18	Saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	-	-	2	25	3	4	Setuju
19	Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja.	-	-	3	25	2	4	Setuju

## Uji Validitas QWL

### Pengembangan Keterampilan

		Correlations							
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	X1
PK1	Pearson Correlation	1	.418*	.396*	.480**	.462*	.091	.389*	.797**
	Sig. (2-tailed)		.022	.030	.007	.010	.632	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.418*	1	.230	.331	.063	.191	.610**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.022		.222	.074	.742	.311	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.396*	.230	1	.742**	.373*	.041	.129	.632**
	Sig. (2-tailed)	.030	.222		.000	.042	.831	.495	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PK4	Pearson Correlation	.480**	.331	.742**	1	.377*	.011	.358	.717**
	Sig. (2-tailed)	.007	.074	.000		.040	.955	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PK5	Pearson Correlation	.462*	.063	.373*	.377*	1	.289	-.077	.615**
	Sig. (2-tailed)	.010	.742	.042	.040		.122	.685	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PK6	Pearson Correlation	.091	.191	.041	.011	.289	1	.167	.412*
	Sig. (2-tailed)	.632	.311	.831	.955	.122		.378	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PK7	Pearson Correlation	.389*	.610**	.129	.358	-.077	.167	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.495	.052	.685	.378		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.797**	.622**	.632**	.717**	.615**	.412*	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lingkungan Kerja

		Correlations						
		LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	X2
LK2	Pearson Correlation	1	.155	.269	.018	.000	.075	.427*
	Sig. (2-tailed)		.413	.150	.924	1.000	.694	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30

LK3	Pearson Correlation	.155	1	.209	.657**	.249	.619**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.413		.269	.000	.185	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK4	Pearson Correlation	.269	.209	1	.263	.096	-.064	.402*
	Sig. (2-tailed)	.150	.269		.160	.613	.738	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK5	Pearson Correlation	.018	.657**	.263	1	.241	.469**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.924	.000	.160		.200	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK6	Pearson Correlation	.000	.249	.096	.241	1	.329	.505**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.185	.613	.200		.076	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
LK7	Pearson Correlation	.075	.619**	-.064	.469**	.329	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.694	.000	.738	.009	.076		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.427*	.760**	.402*	.744**	.505**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.028	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Keterlibatan Kerja

		Correlations				
		KK1	KK2	KK3	KK5	X3
KK1	Pearson Correlation	1	.149	.036	.092	.541**
	Sig. (2-tailed)		.433	.849	.630	.002
	N	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.149	1	.062	.101	.503**
	Sig. (2-tailed)	.433		.744	.594	.005
	N	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.036	.062	1	-.099	.477**
	Sig. (2-tailed)	.849	.744		.604	.008
	N	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.092	.101	-.099	1	.438*
	Sig. (2-tailed)	.630	.594	.604		.015
	N	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.541**	.503**	.477**	.438*	1

Sig. (2-tailed)	.002	.005	.008	.015	
N	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hubungan Rekan Kerja

		Correlations						
		HRK1	HRK2	HRK3	HRK4	HRK5	HRK6	X4
HRK1	Pearson Correlation	1	.287	-.022	.247	.128	.329	.626**
	Sig. (2-tailed)		.124	.906	.188	.502	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
HRK2	Pearson Correlation	.287	1	-.016	.302	-.364*	.173	.428*
	Sig. (2-tailed)	.124		.933	.105	.048	.361	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30
HRK3	Pearson Correlation	-.022	-.016	1	.477**	.463**	.252	.565**
	Sig. (2-tailed)	.906	.933		.008	.010	.179	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
HRK4	Pearson Correlation	.247	.302	.477**	1	.113	.369*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.188	.105	.008		.552	.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
HRK5	Pearson Correlation	.128	-.364*	.463**	.113	1	.173	.428*
	Sig. (2-tailed)	.502	.048	.010	.552		.361	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30
HRK6	Pearson Correlation	.329	.173	.252	.369*	.173	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.076	.361	.179	.045	.361		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.626**	.428*	.565**	.710**	.428*	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.000	.018	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kompensasi

**Correlations**

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	X5
KO1	Pearson Correlation	1	.259	-.082	.269	.373*	.144	.457*
	Sig. (2-tailed)		.168	.666	.150	.043	.446	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO2	Pearson Correlation	.259	1	-.066	.626**	.667**	.033	.740**
	Sig. (2-tailed)	.168		.729	.000	.000	.862	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO3	Pearson Correlation	-.082	-.066	1	-.199	-.103	.297	.240
	Sig. (2-tailed)	.666	.729		.292	.587	.111	.201
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO4	Pearson Correlation	.269	.626**	-.199	1	.632**	.150	.738**
	Sig. (2-tailed)	.150	.000	.292		.000	.429	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO5	Pearson Correlation	.373*	.667**	-.103	.632**	1	.208	.806**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.587	.000		.271	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KO6	Pearson Correlation	.144	.033	.297	.150	.208	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.446	.862	.111	.429	.271		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.457*	.740**	.240	.738**	.806**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.201	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hubungan Organisasi

**Correlations**

		HO1	HO2	HO3	HO4	X6
HO1	Pearson Correlation	1	.147	.543**	.352	.681**
	Sig. (2-tailed)		.438	.002	.056	.000
	N	30	30	30	30	30
HO2	Pearson Correlation	.147	1	.261	.487**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.438		.164	.006	.000
	N	30	30	30	30	30

HO3	Pearson Correlation	.543**	.261	1	.301	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002	.164		.106	.000
	N	30	30	30	30	30
HO4	Pearson Correlation	.352	.487**	.301	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.056	.006	.106		.000
	N	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.681**	.629**	.676**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Kepuasan Kerja

## Correlations

	KE2	KE3	KE4	KE5	KE7	KE8	KE9	KE10	KE11	KE13	KE14	KE15	KE16	KE17	KE18	KEX1
Pearson Correlation	1	.494**	.150	.144	.378*	.292	.323	.101	.692**	.287	.168	.462*	.426*	.285	.186	.580**
KE2 Sig. (2-tailed)		.006	.428	.448	.039	.117	.082	.596	.000	.124	.375	.010	.019	.127	.326	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.494**	1	.571**	.171	.372*	.445*	.354	.319	.371*	.534**	.349	.209	.488**	.667**	.494**	.702**
KE3 Sig. (2-tailed)	.006		.001	.367	.043	.014	.055	.085	.043	.002	.059	.267	.006	.000	.006	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.150	.571**	1	.299	.474**	.550**	.275	.559**	.200	.138	.175	.000	.000	.400*	.301	.550**
KE4 Sig. (2-tailed)	.428	.001		.109	.008	.002	.141	.001	.289	.466	.356	1.000	1.000	.028	.106	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.144	.171	.299	1	.397*	-.022	.395*	.535**	.239	.199	.543**	.044	.117	.367*	.413*	.524**
KE5 Sig. (2-tailed)	.448	.367	.109		.030	.909	.031	.002	.203	.293	.002	.818	.539	.046	.023	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.378*	.372*	.474**	.397*	1	.773**	.352	.212	.521**	.177	.215	.104	.162	.335	.378*	.610**
KE7 Sig. (2-tailed)	.039	.043	.008	.030		.000	.056	.261	.003	.349	.253	.584	.393	.070	.039	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.292	.445*	.550**	-.022	.773**	1	.272	.164	.403*	.137	-.026	.215	.125	.259	.292	.525**
KE8 Sig. (2-tailed)	.117	.014	.002	.909	.000		.146	.387	.027	.471	.893	.255	.510	.167	.117	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.323	.354	.275	.395*	.352	.272	1	.585**	.495**	.274	.461*	.463**	.161	.397*	.447*	.630**
KE9 Sig. (2-tailed)	.082	.055	.141	.031	.056	.146		.001	.005	.142	.010	.010	.395	.030	.013	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.101	.319	.559**	.535**	.212	.164	.585**	1	.224	.217	.429*	.491**	.218	.537**	.605**	.673**
KE10	Sig. (2-tailed)	.596	.085	.001	.002	.261	.387	.001		.235	.250	.018	.006	.247	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.692**	.371*	.200	.239	.521**	.403*	.495**	.224	1	.249	.279	.439*	.098	.133	.331	.614**
KE11	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.289	.203	.003	.027	.005	.235		.184	.135	.015	.608	.482	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.287	.534**	.138	.199	.177	.137	.274	.217	.249	1	.667**	.385*	.554**	.476**	.537**	.626**
KE13	Sig. (2-tailed)	.124	.002	.466	.293	.349	.471	.142	.250	.184		.000	.036	.001	.008	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.168	.349	.175	.543**	.215	-.026	.461*	.429*	.279	.667**	1	.435*	.477**	.429*	.641**	.646**
KE14	Sig. (2-tailed)	.375	.059	.356	.002	.253	.893	.010	.018	.135	.000		.016	.008	.018	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.462*	.209	.000	.044	.104	.215	.463**	.491**	.439*	.385*	.435*	1	.524**	.312	.462*	.620**
KE15	Sig. (2-tailed)	.010	.267	1.000	.818	.584	.255	.010	.006	.015	.036	.016		.003	.093	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.426*	.488**	.000	.117	.162	.125	.161	.218	.098	.554**	.477**	.524**	1	.638**	.426*	.565**
KE16	Sig. (2-tailed)	.019	.006	1.000	.539	.393	.510	.395	.247	.608	.001	.008	.003		.000	.019	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.285	.667**	.400*	.367*	.335	.259	.397*	.537**	.133	.476**	.429*	.312	.638**	1	.646**	.695**
KE17	Sig. (2-tailed)	.127	.000	.028	.046	.070	.167	.030	.002	.482	.008	.018	.093	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.186	.494**	.301	.413*	.378*	.292	.447*	.605**	.331	.537**	.641**	.462*	.426*	.646**	1	.755**
KE18	Sig. (2-tailed)	.326	.006	.106	.023	.039	.117	.013	.000	.074	.002	.000	.010	.019	.000		.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.580**	.702**	.550**	.524**	.610**	.525**	.630**	.673**	.614**	.626**	.646**	.620**	.565**	.695**	.755**	1	
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kinerja

### Correlations

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	KI10	KI11	KI12	KI13	KI14	KI15	KI16	KI17	KI18	KI19	YKI
Pearson Correlation	1	.590**	.303	.503**	.432*	.039	.194	.447*	.374*	.550**	.329	.191	.243	.454*	.233	.017	.226	.537**	.329	.609**
Sig. (2-tailed)		.001	.104	.005	.017	.837	.304	.013	.042	.002	.076	.313	.196	.012	.215	.928	.229	.002	.076	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.590**	1	.507**	.705**	.345	.183	.394*	.508**	.524**	.464**	.705**	.152	.656**	.370*	.556**	.438*	.202	.295	.419*	.775**
Sig. (2-tailed)	.001		.004	.000	.062	.332	.031	.004	.003	.010	.000	.421	.000	.044	.001	.015	.285	.113	.021	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.303	.507**	1	.277	.278	.097	-.165	.363*	.445*	.447*	.437*	-.117	.793**	.171	-.096	.203	.122	.203	.277	.515**
Sig. (2-tailed)	.104	.004		.138	.137	.611	.383	.049	.014	.013	.016	.537	.000	.366	.615	.283	.521	.283	.138	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.503**	.705**	.277	1	.472**	.472**	.537**	.543**	.594**	.441*	.799**	.208	.585**	.346	.572**	.409*	.307	.208	.396*	.771**

	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.138		.009	.009	.002	.002	.001	.015	.000	.270	.001	.061	.001	.025	.099	.270	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.432*	.345	.278	.472**	1	.483**	.550**	.658**	.691**	.552**	.472**	.441*	.343	.565**	.341	.213	.422*	.213	.243	.717**
KI5	Sig. (2-tailed)	.017	.062	.137	.009		.007	.002	.000	.000	.002	.009	.015	.063	.001	.065	.258	.020	.258	.195	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.039	.183	.097	.472**	.483**	1	.550**	.238	.521**	.293	.472**	.213	.204	.180	.341	.213	.422*	.441*	.243	.496**
KI6	Sig. (2-tailed)	.837	.332	.611	.009	.007		.002	.205	.003	.116	.009	.258	.280	.342	.065	.258	.020	.015	.195	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.194	.394*	-.165	.537**	.550**	.550**	1	.670**	.529**	.236	.537**	.676**	.180	.571**	.700**	.329	.339	.156	.537**	.669**
KI7	Sig. (2-tailed)	.304	.031	.383	.002	.002	.002		.000	.003	.210	.002	.000	.342	.001	.000	.076	.067	.410	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.447*	.508**	.363*	.543**	.658**	.238	.670**	1	.680**	.392*	.543**	.383*	.512**	.480**	.388*	.383*	.262	.012	.543**	.770**
KI8	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.049	.002	.000	.205	.000		.000	.032	.002	.037	.004	.007	.034	.037	.162	.948	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.374*	.524**	.445*	.594**	.691**	.521**	.529**	.680**	1	.668**	.594**	.155	.527**	.510**	.291	.155	.228	.305	.445*	.775**
KI9	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.014	.001	.000	.003	.003	.000		.000	.001	.414	.003	.004	.118	.414	.225	.102	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.550**	.464**	.447*	.441*	.552**	.293	.236	.392*	.668**	1	.441*	.243	.352	.398*	.273	.015	.323	.472**	.213	.659**
KI10	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.013	.015	.002	.116	.210	.032	.000		.015	.195	.056	.029	.144	.936	.082	.009	.258	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KI11	Pearson Correlation	.329	.705**	.437*	.799**	.472**	.472**	.537**	.543**	.594**	.441*	1	.208	.708**	.346	.572**	.409*	.307	.208	.396*	.786**

	Sig. (2-tailed)	.076	.000	.016	.000	.009	.009	.002	.002	.001	.015		.270	.000	.061	.001	.025	.099	.270	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.191	.152	-.117	.208	.441*	.213	.676**	.383*	.155	.243	.208	1	.029	.674**	.512**	.195	.350	.195	.409*	.474**
KI12	Sig. (2-tailed)	.313	.421	.537	.270	.015	.258	.000	.037	.414	.195	.270		.881	.000	.004	.303	.058	.303	.025	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.243	.656**	.793**	.585**	.343	.204	.180	.512**	.527**	.352	.708**	.029	1	.231	.239	.397*	.307	.029	.217	.656**
KI13	Sig. (2-tailed)	.196	.000	.000	.001	.063	.280	.342	.004	.003	.056	.000	.881		.218	.204	.030	.099	.881	.250	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.454*	.370*	.171	.346	.565**	.180	.571**	.480**	.510**	.398*	.346	.674**	.231	1	.432*	-.006	.296	.504**	.686**	.679**
KI14	Sig. (2-tailed)	.012	.044	.366	.061	.001	.342	.001	.007	.004	.029	.061	.000	.218		.017	.976	.113	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.233	.556**	-.096	.572**	.341	.341	.700**	.388*	.291	.273	.572**	.512**	.239	.432*	1	.693**	.393*	.151	.392*	.633**
KI15	Sig. (2-tailed)	.215	.001	.615	.001	.065	.065	.000	.034	.118	.144	.001	.004	.204	.017		.000	.032	.427	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.017	.438*	.203	.409*	.213	.213	.329	.383*	.155	.015	.409*	.195	.397*	-.006	.693**	1	.350	-.208	.208	.444*
KI16	Sig. (2-tailed)	.928	.015	.283	.025	.258	.258	.076	.037	.414	.936	.025	.303	.030	.976	.000		.058	.270	.270	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.226	.202	.122	.307	.422*	.422*	.339	.262	.228	.323	.307	.350	.307	.296	.393*	.350	1	.350	-.022	.484**
KI17	Sig. (2-tailed)	.229	.285	.521	.099	.020	.020	.067	.162	.225	.082	.099	.058	.099	.113	.032	.058		.058	.909	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KI18	Pearson Correlation	.537**	.295	.203	.208	.213	.441*	.156	.012	.305	.472**	.208	.195	.029	.504**	.151	-.208	.350	1	.409*	.444*

	Sig. (2-tailed)	.002	.113	.283	.270	.258	.015	.410	.948	.102	.009	.270	.303	.881	.004	.427	.270	.058		.025	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.329	.419*	.277	.396*	.243	.243	.537**	.543**	.445*	.213	.396*	.409*	.217	.686**	.392*	.208	-.022	.409*	1	.621**
KI19	Sig. (2-tailed)	.076	.021	.138	.030	.195	.195	.002	.002	.014	.258	.030	.025	.250	.000	.032	.270	.909	.025		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.609**	.775**	.515**	.771**	.717**	.496**	.669**	.770**	.775**	.659**	.786**	.474**	.656**	.679**	.633**	.444*	.484**	.444*	.621**	1
YKI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.014	.007	.014	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Realibilitas

### *Quality of Work Life*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	32

### Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

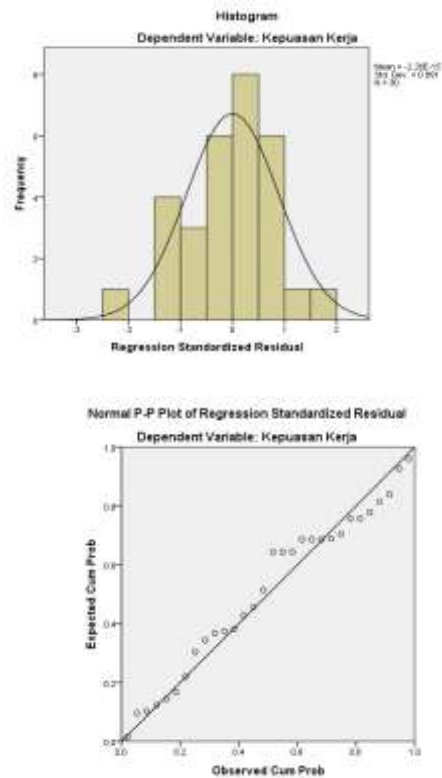
### Kinerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	19

## Uji Normalitas

*Quality of work life terhadap Kepuasan Kerja*



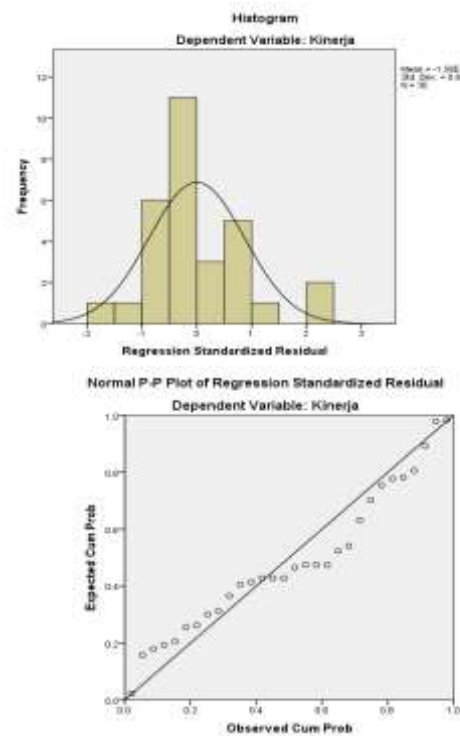
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual QWL- Kepuasan Kerja
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.27785206
	Absolute	.160
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual QWL- KK-Kinerja
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.99683802
	Absolute	.163
Most Extreme Differences	Positive	.163
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.891
Asymp. Sig. (2-tailed)		.405

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Uji Multi kolinearitas

### *Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-8.322	15.210		-.547	.590		
Pengembangan Keterampilan	1.070	.337	.526	3.176	.004	.374	2.675
Lingkungan Kerja	.149	.295	.078	.505	.619	.427	2.341
1 Keterlibatan Kerja	.395	.730	.082	.541	.594	.449	2.227
Hubungan Rekan Kerja	.770	.365	.235	2.108	.046	.824	1.214
Kompensasi	.115	.312	.047	.368	.716	.624	1.604
Hubungan Organisasi	.806	.585	.249	1.377	.182	.315	3.178

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### *Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-19.608	20.593		-.952	.351		
Pengembangan Keterampilan	.841	.544	.349	1.548	.136	.260	3.848
Lingkungan Kerja	.202	.399	.090	.507	.617	.423	2.367
1 Keterlibatan Kerja	.222	.988	.039	.225	.824	.443	2.256
Hubungan Rekan Kerja	1.739	.537	.448	3.239	.004	.691	1.448
Kompensasi	-.060	.421	-.021	-.142	.888	.620	1.613
Hubungan Organisasi	.360	.819	.094	.440	.664	.291	3.440
Kepuasan Kerja	.265	.280	.224	.944	.355	.236	4.237

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Autokorelasi

*Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*

Runs Test	
	Unstandardized Residual QWL- Kepuasan Kerja
Test Value <sup>a</sup>	.51591
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	15
Z	-.186
Asymp. Sig. (2-tailed)	.853

a. Median

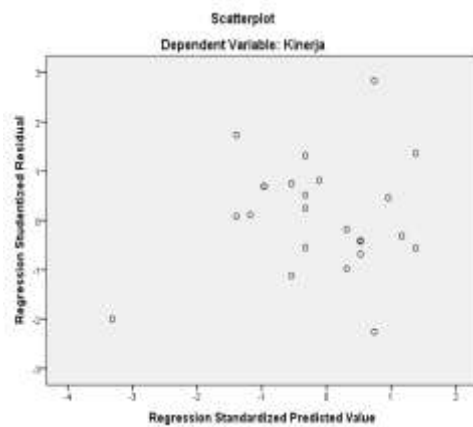
*Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

Runs Test	
	Unstandardized Residual QWL- Kinerja
Test Value <sup>a</sup>	-.37570
Cases < Test Value	13
Cases >= Test Value	17
Total Cases	30
Number of Runs	13
Z	-.846
Asymp. Sig. (2-tailed)	.398

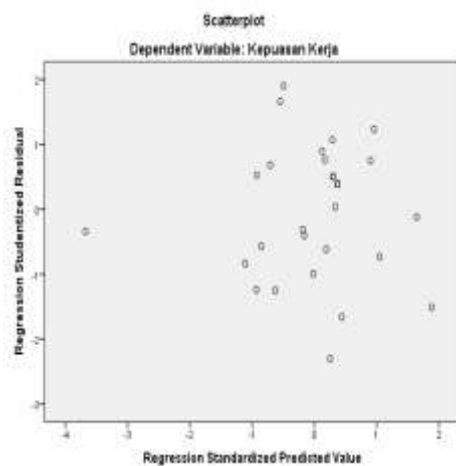
a. Median

**Uji Heteroskedastisitas**

### *Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*



### *Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*



### **Uji Regresi Linier Berganda**

#### *Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.322	15.210		-.547	.590
Pengembangan Keterampilan	1.070	.337	.526	3.176	.004
Lingkungan Kerja	.149	.295	.078	.505	.619
Keterlibatan Kerja	.395	.730	.082	.541	.594
Hubungan Rekan Kerja	.770	.365	.235	2.108	.046

Kompensasi	.115	.312	.047	.368	.716
Hubungan Organisasi	.806	.585	.249	1.377	.182

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### *Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-19.608	20.593		-.952	.351
Pengembangan Keterampilan	.841	.544	.349	1.548	.136
Lingkungan Kerja	.202	.399	.090	.507	.617
Keterlibatan Kerja	.222	.988	.039	.225	.824
Hubungan Rekan Kerja	1.739	.537	.448	3.239	.004
Kompensasi	-.060	.421	-.021	-.142	.888
Hubungan Organisasi	.360	.819	.094	.440	.664
Kepuasan Kerja	.265	.280	.224	.944	.355

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### *Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.702	2.55776

a. Predictors: (Constant), Hubungan Organisasi, Hubungan Rekan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Keterampilan

### *Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.616	3.44073

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Hubungan Organisasi, Pengembangan Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja

## Uji F

### *Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.997	6	81.166	12.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.470	23	6.542		
	Total	637.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Hubungan Organisasi, Hubungan Rekan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Keterampilan

### *Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.750	7	90.679	7.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	260.450	22	11.839		
	Total	895.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Hubungan Organisasi, Pengembangan Keterampilan

## Uji T

### *Quality of Work Life-Kepuasan Kerja*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.322	15.210		-.547	.590
Pengembangan Keterampilan	1.070	.337	.526	3.176	.004
Lingkungan Kerja	.149	.295	.078	.505	.619
Keterlibatan Kerja	.395	.730	.082	.541	.594
Hubungan Rekan Kerja	.770	.365	.235	2.108	.046
Kompensasi	.115	.312	.047	.368	.716
Hubungan Organisasi	.806	.585	.249	1.377	.182

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Quality of work life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja***Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-19.608	20.593		-.952	.351
Pengembangan Keterampilan	.841	.544	.349	1.548	.136
Lingkungan Kerja	.202	.399	.090	.507	.617
Keterlibatan Kerja	.222	.988	.039	.225	.824
Hubungan Rekan Kerja	1.739	.537	.448	3.239	.004
Kompensasi	-.060	.421	-.021	-.142	.888
Hubungan Organisasi	.360	.819	.094	.440	.664
Kepuasan Kerja	.265	.280	.224	.944	.355

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sobel Test**

No	Variabel	Nilai Sobel test
1	Pengembangan Keterampilan ( $X_1X_7$ )	0.807
2	Lingkungan Kerja ( $X_2X_7$ )	0.446
3	Keterlibatan Kerja ( $X_3X_7$ )	0.218
4	Hubungan Rekan Kerja ( $X_4X_7$ )	0.908
5	Kompensasi ( $X_5X_7$ )	-0.140
6	Hubungan Organisasi ( $X_6X_7$ )	0.398

**TERJEMAHAN**

No	Halaman	No. <i>Footnote</i>	Terjemahan
<b>1</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<i>Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Maidah (5): 8)</i>
<b>2</b>	<b>47</b>	<b>82</b>	<i>Dan tiadalah Kami mengutus kamu melainkan untuk (menjadi) ramat bagi semesta alam (Al-‘Anbiyā’ (21):107)</i>

<b>3</b>	<b>49</b>	<b>87</b>	<i>Sesungguhnya Allaah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. (An-Nisā' (4) : 58)</i>
<b>4</b>	<b>50</b>	<b>89</b>	<i>Dan katakanlah olehmu: ber'amallah kamu, maka kelak Allah dan RasulNya dan segala orang Mu'min akan melihat amalanmu dan akan dikembalikan kamu kepada Tuhan yang mengetahui alam yang gaib dan amal yang nyata, maka Ia akan mengabarkan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah (9)) : 105)</i>
<b>5</b>	<b>52</b>	<b>92</b>	<i>Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.</i>
<b>6</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<i>Tiga orang yang Aku akan menjadi musuhnya pada hari Kiamat; (1) seseorang yang memberikan janji kepada-Ku lalu ia mengkhianati, (2) seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hartanya, dan (3) seseorang yang menyewa pekerja lalu ia menunaikan kewajibannya (namun) ia tidak diberi upahnya.</i>
<b>7</b>	<b>53</b>	<b>94</b>	<i>Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman</i>



<b>8</b>	<b>54</b>	<b>95</b>	<p><i>Katakanlah: Tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang Nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak manusia tanpa alasan yang benar, (mengharamkan) mempersekutukan Allah dengan sesuatu yang Allah tidak menurunkan hujjah untuk itu dan (mengharamkan) mengada-adakan terhadap Allah apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-'A'rāf (7): 33)</i></p>
----------	-----------	-----------	--

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ageng Asmara Sani  
 Tempat/Tgl Lahir : Denpasar, 28 Januari 1994  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Status Perkawinan : Belum Menikah  
 Agama : Islam  
 Alamat : Cibuk Kidul Rt:08/ Rw:23, Margoluwih, Seyegan,  
 Sleman, Yogyakarta  
 Nomor Telpn : 087736436729  
 Email : Agengasmara@gmail.com  
 Motto : Barang siapa yang menanam pasti akan menuai.



### Riwayat Pendidikan

Jenjang	Institusi	Bidang Ilmu	Tahun Lulus
SD	SD Muhammadiyah I Denpasar	Umum	2005
SMP	Mts PPMI Assalaam Surakarta	Umum	2008
SMA	MA PPMI Assalaam Surakarta	IPA	2011
S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Keuangan Islam	2015

### Pengalaman Organisasi

Nama Organisasi	Jabatan	Periode
ForSEI	Kepala Departemen Riset dan Kajian	2012-2013
ForSEI	Presiden	2013-2014
Tae Kwon Do	Pengurus Bagian Dana dan Usaha	2012-2013
Tae Kwon Do	Ketua UKM	2014-2015
FoSSEI	Anggota Departemen Pengembangan Sumberdaya Insani	2014-2015